

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 13 MUKOMUKO

Samsurijal

Prodi Konsentrasi Pendidikan Agama Islam Pascasarjana IAIN Bengkulu
Email: samsurijal_iainbk17@gmail.com

Abstrak

Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 13 Mukomuko, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 13 Mukomuko dan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri 13 Mukomuko. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasinya adalah seluruh guru SMA Negeri 13 Mukomuko yang berjumlah 22 orang. Teknik analisis data menggunakan regresi linier sederhana dan regresi berganda. Teknik pengumpulan data dengan observasi, dokumentasi dan angket. Analisis data dengan menggunakan berbantuan pro-gram SPSS Windows 16.0 menunjukkan bahwa: Pertama, terdapat pengaruh yang kuat antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 13 Mukomuko, hal ini dapat dilihat dari nilai sig. uji t. yaitu nilai sig. $0,002 \leq 0,05$ yang artinya H_0 ditolak atau H_a diterima. Kedua, terdapat pengaruh yang kuat motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 13 Mukomuko, dan dapat dilihat dari nilai sig. uji t. yaitu nilai sig. $0,002 \leq 0,05$ yang artinya H_0 ditolak atau H_a diterima. Ketiga, terdapat pengaruh yang sangat kuat kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 13 Mukomuko, hal tersebut berdasarkan nilai sig uji t. yaitu nilai sig. $0,014 \leq 0,05$ yang artinya H_0 ditolak atau H_a diterima.

Kata Kunci : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru, dan Kinerja Guru

Abstract

This aims to know the influence of headmaster leadership on teacher performance in State Senior High School of Mukomuko, to know the influence of teacher's work motivation on teacher performance at Auk Negeri Negeri Mukomuko Secondary School and to know influence of principal leadership and teacher work motivation together Same to the performance of teach-ers in the State Senior High School 13 Mukomuko. This research uses quantitative approach. The population is all the teachers of State Junior High School 13 Mukomuko, amounting to 22 people. Data analysis techniques use simple linear regression and multiple regression. Data collection techniques with observation, documentation and questionnaires. Data analysis using SPSS programming of Windows 16.0 shows that: Firstly, there is a strong influence between principal leadership on teacher performance in State High School 13 Mukomuko, this can be seen from the value of sig.uji t. ie the sig value. $0.002 \leq 0.05$ which means H_0 rejected or H_a accepted. Secondly, there is a strong influence of teacher work motivation on teacher performance in State High School 13 Mukomuko, and can be seen from sig value. T test. ie the sig value. $0.002 \leq 0.05$ which means H_0 rejected or H_a accepted. Third, there is a very strong influence of principal leadership and teacher work motivation on teacher performance in State High School 13 Mukomuko, it is based on t test sig value. ie the sig value. $0.014 \leq 0.05$ which means H_0 rejected or H_a accepted.

Key Words: Principal Leadership, Teacher Work Motivation, and Teacher Performance

PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah suatu kekuatan yang penting dalam rangka manajemen. Oleh sebab itu kemampuan secara efektif merupakan kunci untuk menjadi seorang manajer yang efisien. Esensi kepemimpinan adalah kepengikut (followership), yaitu kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin. Itulah yang menyebabkan seseorang menjadi pemimpin. Dengan kata lain, pemimpin tidak akan terbentuk apabila tidak ada bawahan. Jadi, Kepala Sekolah sebagai seorang pemimpin harus mampu:

- Memajukan timbulnya dorongan hati yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing.
- Memberikan bimbingan dan mengarahkan para

guru, staf dan para siswa serta memberikan dorongan memacu dan berdiri di depan demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan.¹

Kepala sekolah sebagai atasan pendidikan harus dapat mengenal dan mengerti berbagai kedudukan, keadaan dan apa yang diinginkan baik oleh guru maupun oleh pegawai tata usaha serta pembantu lainnya. Sehingga dengan kerja sama yang baik menghasilkan pikiran yang harmonis dalam usaha perbaikan sekolah. Kegagalan mencerminkan kurang berhasilnya perilaku serta peranan kepemimpinan se-orang kepala sekolah. Semua ini perlu menjadi bahan bandingan bagi seorang kepala sekolah untuk menggerakkan seluruh anggota yang dipimpinnya.

¹Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*..., h.104-105



Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah, keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah.²

Bagaimanapun, kepala sekolah merupakan unsur vital bagi efektifitas lembaga pendidikan. Tidak akan kita jumpai sekolah yang baik dengan kepala sekolah yang buruk atau sebaliknya sekolah yang buruk dengan kepala sekolah yang baik. Kepala sekolah yang baik akan bersikap dinamis untuk menyiapkan berbagai macam program pendidikan. Bahkan, tinggi rendahnya mutu suatu sekolah akan dibedakan oleh kepemimpinan kepala sekolah.³

Kepala sekolah sebagai penentu kebijakan di sekolah juga harus memfungsikan perannya secara maksimal. Fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, memberi atau membangun motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang lebih baik sehingga akan mampu membawa para pengikutnya kepada tujuan yang telah direncanakan.

Kepemimpinan berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Sikap kepala sekolah yang jujur bisa menggerakkan kinerja guru yang ditunjukkan dengan sikap sahabat dan dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Perilaku pemimpin yang positif dapat mendorong kelompok dalam mengarahkan dan memotivasi individu untuk bekinerja sama dalam kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan lembaga pendidikan.⁴

Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan mempunyai peranan penting dalam mengembangkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah sebagai administrator harus mampu mendayagunakan sumber yang tersedia secara optimal. Sebagai manajer, kepala sekolah harus mampu bekinerjasama dengan orang lain dalam organisasi sekolah. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah harus mampu mengkoordinasi dan menggerakkan potensi manusia untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Sebagai supervisor, kepala sekolah harus mampu membantu guru meningkatkan kapasitasnya untuk membelajarkan peserta didik secara optimal. Dengan demikian maka, kepala sekolah diharapkan dengan sendirinya dapat mengelola lembaga pendidikan kearah perkembangan yang lebih baik dan dapat menjanjikan masa depan.

Kepemimpinan yang baik tentunya sangat berdampak pada tercapai tidaknya tujuan organisasi karena pemimpin memiliki pengaruh terhadap kerja yang dipimpinnya. Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan merupakan bagian dari kepemimpinan.⁵ Konsep kepemimpinan erat sekali hubungannya dengan konsep kekuasaan. Dengan kekuasaan, pemimpin memperoleh alat untuk mempengaruhi perilaku para pengikutnya. Terdapat beberapa sumber dan bentuk kekuasaan, yaitu kekuasaan paksaan, legitimasi, keahlian, penghargaan, referensi, informasi, dan hubungan.⁶

Kepala sekolah akan berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Bagaimanapun peranan kepala sekolah dalam menggerakkan kehidupan sekolah untuk mencapai tujuan, ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam mencapai tujuan tersebut, yaitu:

- a. Kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah.
- b. Kepala sekolah harus menguasai tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan sekolah, serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswa.⁷

Disinilah tampak secara jelas peranan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan. Para kepala sekolah yang mendapat kepercayaan memimpin sekolah, perlu menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang terkait dengan tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya. Kepala sekolah perlu menyusun program yang mempunyai daya tarik berkaitan dengan mutu sekolah.⁸

Dari pada itu, di dalam organisasi juga membutuhkan pegawai atau tenaga kependidikan yang dapat membantu pelayanan administrasi bagi sekolah khususnya pelanggan. Para pelanggan pendidikan dimaksud adalah murid-murid, wali murid orang tua siswa dan masyarakat yang terkait dengan organisasi. Adapun maksud dari tenaga kependidikan adalah para guru yang bekerja di lingkungan pendidikan atau sekolah dengan tujuan memperoleh hasil dan mutu pendidikan.

Secara jelas tertulis dalam kode etik guru bahwa keberhasilan proses belajar mengajar sangat ditentukan dengan suasana yang diciptakan oleh guru.”

²Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*..., h. 82.
³Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Teras, 2009), h. 167.
⁴Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*..., h. 168

⁵Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Jakarta: PT.Grasindo, 2005), h.154.
⁶Miftah Toha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1990), h.323.
⁷Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*..., h.81-82
⁸Saiful Sagala, *Manajemen Strategis Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung:Alfabeta, 2007), h.93.

Oleh sebab itu, guru harus aktif mengusahakan sua-sana yang baik itu dengan berbagai cara, baik dengan penggunaan metode mengajar yang sesuai, maupun dengan penyediaan alat belajar yang cukup, serta pengaturan organisasi kelas yang mantap, ataupun pendekatan lainnya yang diperlukan.

Keharmonisan di sekolah banyak melibatkan para personil seperti staf administrasi, kepala sekolah, guru dan siswa serta hubungan yang terjalin dengan baik di antara sesamanya. Penciptaan suasana kerja yang menantang harus dilengkapi dengan terjalinnya hubungan yang baik dengan orang tua dan masyarakat sekitarnya. Hal tersebut ditujukan untuk membina peran serta dan rasa tanggung jawab bersama terhadap pendidikan.⁹

Namun kenyataan di lapangan, kepala sekolah belum banyak yang berimprovisasi menampilkan kepiawaiannya dalam menyambut harapan dari berbagai elemen masyarakat. Dugaan rendahnya kualitas kepala sekolah dilihat dari ketidak transparansian perekrutan dan penggantian kepala sekolah, kurangnya forum atau sarana peningkatan mutu kepala sekolah, ketidak disiplin dari oknum kepala sekolah, dan rendahnya motivasi dari kepala sekolah itu sendiri.

Faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah motivasi kerja. Seorang guru dapat bekerja secara profesional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut.

Berdasarkan survei awal peneliti, terungkap bahwa SMA Negeri 13 Mukomuko ditemukan indikasi yang menunjukkan bahwa motivasi kerja guru sebagian masih kurang maksimal, hal ini ditunjukkan seperti kedatangan guru terlambat, masih ada guru yang tidak hadir atau minta izin. Untuk itu diperlukan peran kepala sekolah sebagai pemimpin untuk dapat memberikan bantuan, bimbingan ataupun layanan kepada guru dalam menjalankan tugas ataupun dalam memecahkan hambatanannya dan memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan pada tanggal 26 Januari 2017 dengan melakukan wawancara langsung dengan informan (Spr) salah satu guru SMA Negeri 13 Mukomuko.¹⁰

Dia menjelaskan bahwa kepala sekolah memiliki kesibukan diluar namun kepala sekolah memberi amanah kepada guru untuk memantau sekolah tersebut.

Begitu juga informan (Mrl), guru SMA Negeri 13 Mukomuko juga mengatakan bahwa kepala sekolah pernah mengundang wali murid untuk rapat bersama dengan dewan guru dalam membahas permasalahan yang ada di sekolah baik itu peraturan sekolah maupun kemajuan sekolah itu sendiri. Wali murid juga mempunyai peran yang besar dalam kemajuan pendidikan yang ada di sekolah itu.¹¹

Informan (Mlz), juga mengatakan bahwa sebagian guru di sekolah ini memiliki motivasi kerja masih kurang, hal ini dapat mempengaruhi kinerja guru nantinya. Seharusnya guru itu memiliki motivasi kerja yang tinggi agar dapat meningkatkan kinerja yang berkualitas dan dapat memajukan sekolah itu dan nantinya dapat melahirkan lulusan yang berkualitas juga.¹²

Dari hasil observasi tersebut, peneliti juga menemukan masih rendahnya motivasi kerja guru, ditunjukkan dengan masih ada sebagian guru yang izin tanpa sebab yang jelas, sehingga menyebabkan banyak siswa yang tidak belajar, sehingga menyebabkan tidak tercapainya tujuan pendidikan itu sendiri.

SMA Negeri 13 Mukomuko merupakan salah satu sekolah di Kabupaten Mukomuko yang berada di Kecamatan Selagan Raya. SMA Negeri 13 Mukomuko terletak di Jln. Syech Mutla Desa Surian Bungkal, yang berjarak ± 5 KM dari pusat Kecamatan, tempatnya mudah dijangkau oleh kendaraan umum. Di SMA Negeri 13 Mukomuko walaupun para guru sudah sarjana tetapi dalam menjalankan tugasnya masih membutuhkan pengarahan dan pembinaan dari kepala sekolah. Sebagai pemimpin pada lembaga pendidikan kepala sekolah di SMA Negeri 13 Mukomuko dituntut dapat meningkatkan kinerja Guru. Permasalahan yang ingin diungkap oleh penulis yaitu bagaimana pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja Guru, sedangkan kepala sekolah SMA Negeri 13 mukomuko merupakan seorang yang sibuk sehingga waktu kepala sekolah di sekolah sangat terbatas.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah ada Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 13 Mukomuko?
2. Apakah ada Pengaruh Motivasi kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 13 Mukomuko?
3. Apakah ada Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru bersama-sama terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 13 Mukomuko?

⁹Soetjipto dan Rafli Kosasi, *Profesi Keguruan...*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1999), h.51.

¹⁰Wawancara dengan Responden, Tanggal 26 Januari 2017

¹²Wawancara dengan Responden, Tanggal 26 Januari 2016



TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 13 Mukomuko.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 13 Mukomuko.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri 13 Mukomuko.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang dari segi tujuannya dipakai untuk menguji suatu teori, untuk menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan statistik, untuk menunjukkan hubungan antar variabel dan ada pula yang bersifat mengembangkan pemahaman atau mendeskripsikan banyak hal.¹³ Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (field research). Berdasarkan tingkat eksplanasinya, penelitian yang ingin mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih tergolong ke dalam penelitian asosiatif. Dengan demikian, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian yang mengarah pada jenis penelitian asosiatif dengan fokus studi korelasional.

KAJIAN TEORI

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Konsep kepemimpinan dalam dunia pendidikan tidak lepas dari konsep kepemimpinan secara umum. Kepemimpinan diterjemahkan dari Bahasa Inggris "Leadership". Menurut Dubrin, A.J, kepemimpinan adalah kemampuan untuk menanamkan keyakinan dan memperoleh dukungan dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁴ Menurut Kotler, kepemimpinan adalah proses mengerakkan seseorang atau sekelompok orang kepada tujuan-tujuan yang umumnya ditempuh dengan cara-cara yang tidak memaksa.¹⁵

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan juga mempengaruhi penafsiran tentang kejadian anggotanya, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, pengorganisasian

dan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan, perolehan suport dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. Kepemimpinan kadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan memengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela/sukacita. Kepemimpinan dapat diartikan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.¹⁶

Menurut H. Koontz dan O'Donnel adalah suatu seni atau proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mereka mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompok.¹⁷ Sedangkan menurut Rost, kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi diantara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya.¹⁸

b. Pendekatan Kepemimpinan

a) Pendekatan Teori Sifat Pemimpin (Trait Theory)

Pendekatan teori ini lebih menekankan pada atribut/ciri-ciri pribadi yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Dasar pemikiran dari teori ini adalah keberhasilan seseorang ditentukan oleh sifat-sifat atau watak, kualitas pribadi yang dimiliki seorang pemimpin. Menurut Davis ada 4 sifat utama yang dapat mempengaruhi keberhasilan pemimpin yaitu: (1) kecerdasan, (2) kedewasaan dan keluasan hubungan sosial, (3) motivasi diri dan dorongan berprestasi, (4) sikap-sikap hubungan manusiawi.¹⁹

Menurut Hicks dan Gullet ada 8 sifat kepemimpinan yang harus dimiliki oleh pemimpin, yaitu:

- 1) Bersikap adil.
- 2) Memberikan sugesti (Suggesting).
- 3) Mendukung tercapainya tujuan (supplying Objectives).
- 4) Katalisator (Catalising).
- 5) Menciptakan rasa aman (Providing Security).
- 6) Sebagai wakil organisasi (Representing).
- 7) Sumber inspirasi (Inspiring).
- 8) Bersikap menghargai (Praising).²⁰

Ordway Tead berpendapat bahwa peranan pemimpin akan berhasil apabila memiliki 10 sifat kepemimpinan sebagai berikut:

- 1) Energi jasmaniah dan mental. Ia memiliki kekuatan fisik yang tangguh dan mentalitas baja yang

¹³Subana dan Sudrajat, *Dasar-dasar Penelitian Ilmiah* (Bandung: Pustaka Setia, 2001), h. 25

¹⁴Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 177.

¹⁵Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*..., h. 177

¹⁶Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), h. 2.

¹⁷Ambar Teguh Sulistiyani, *Kepemimpinan Profesional Pendekatan Leadership games*, (Yogyakarta: Gava Media, 2008), h. 13.

¹⁸Ambar Teguh Sulistiyani, *Kepemimpinan Profesional*..., h. 13

¹⁹Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi*..., h. 179

²⁰Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi*..., h. 179

tak pernah menyerah dalam menjalankan kepemimpinannya.

- 2) Kesadaran akan tujuan dan arah. Ia menyadari betul memelihara tujuan dan mengupayakan ke-berhasilan.
- 3) Antusiasme. Ia memiliki keyakinan dalam usahanya sehingga bekerja dengan optimisme yang tinggi.
- 4) Keramahan dan kecintaan. Adalah keramahan yang tulus diikuti dengan penuh kasih sayang ke-pada sesama.
- 5) Integritas. Pemimpin yang memiliki integritas adalah seseorang yang memiliki kepribadian utuh yang dapat dijadikan teladan.
- 6) Penguasaan teknis. Penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian dalam bidangnya membuat bawahan percaya dan ini menimbulkan kewibawaan.
- 7) Ketegasan dalam mengambil keputusan. Saat mengambil keputusan, pemimpin tidak diperalat bawahan, tegas dalam memutuskan persoalan di-dasari prosedur yang benar dan pelaksanaan yang konsisten.
- 8) Kecerdasan. Adalah pemimpin yang mampu berpikir rasional dan menggunakan hati dalam melaksanakan kepemimpinannya.
- 9) Keterampilan mengajar. Mampu mendidik, melatih, dan membimbing anggota secara empatik.

10) Kepercayaan (faith). Pemimpin yang dipercaya akan disenangi dan dengan penuh kerelaan anggota akan mengikuti semua perintah.²¹

b) Pendekatan Perilaku Pemimpin (Behavior Theory)
Dalam pandangan pendekatan ini, kepemimpinan bisa dipelajari dari pola perilaku bukan dari sifat-sifat pemimpin karena sifat seseorang kadang tidak sesuai dengan apa yang dilihat sehingga sulit dikenali secara jelas. Perilaku kepemimpinan dapat diidentifikasi dari dua aspek yaitu:

1) Fungsi Kepemimpinan.

Kepemimpinan akan terjadi secara efektif apabila pemimpin dapat menjalankan dua fungsi utama yaitu; (1) berkaitan dengan tugas (task-related) atau fungsi pemecahan masalah, dan (2) berkaitan dengan pembinaan kelompok atau fungsi sosial (Group Maintenance).

2) Gaya Kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan norma atau dapat juga diartikan sebagai pola perilaku dalam mem-peragakan kepemimpinannya. Ada beberapa gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

a) Otoriter (Authoritative), gaya kepemimpinan yang menekan pada kekuasaan dan kepatuhan anggota secara mutlak. Pemimpin menjadi penguasa absolut yang selalu mendikte anggota untuk melaksanakan sesuatu sesuai dengan keinginannya.

b) Pseudo Demokratis, gaya kepemimpinan ini ditekankan pada terciptanya situasi yang memberi kesan demokratis pada hal pemimpin sangat pandai mengantarkan pikiran/ide anggota untuk mengikuti kehendaknya. Sering kali pemimpin melaksanakan rapat, diskusi untuk meminta pendapat anggota pada hal ia sudah memiliki pendapat sendiri yang akan di-pakai dalam kebijakannya.

c) Laissez Faire, gaya kepemimpinan yang tidak menunjukkan kemampuan memimpin karena ia membiarkan organisasi dan anggota melaksanakan kegiatannya masing-masing tanpa dalam satu arah kebijakan yang jelas dari pemimpin. Bisa juga disebabkan pemimpin tersebut tidak memiliki keahlian dalam bidang kerja organisasi yang dipimpinnya sehingga segala sesuatunya menyerahkan sepenuhnya kepada anggota.

d) Demokratis, gaya kepemimpinan yang menekankan pada hubungan interpersonal yang baik, ia mengharapkan para anggota organisasi berkembang sesuai potensi. Untuk itu pemimpin berupaya membimbing, mengarahkan dengan berpartisipasi dalam kegiatan dan mengakui karya mereka secara proporsional.²²

c. **Keterampilan Kepemimpinan** Ada tiga keterampilan kepemimpinan:

1) Technical Skill, diperlukan pemimpin agar ia mampu mengawasi dan menilai pekerjaan sesuai dengan keahlian yang digelutinya. Contohnya, pemimpin pendidikan yang perlu menguasai cara-cara menyusun rencana, membuat silabus, memahami PBM, menguasai teknik penilaian dan sebagainya.

2) Human Skill, kompetensi membina hubungan dan dapat bekerja sama dengan orang lain adalah kapabilitas yang disyaratkan seorang pemimpin baik dalam situasi formal maupun informal. Untuk membangun relasi yang lebih baik harus dikembangkan sikap respek dan saling menghargai satu sama lain.

3) Conceptual Skill, pemimpin yang digugah adalah pemimpin yang mampu memberi solusi tepat dan timbul dari pemikirannya yang cerdas tentang suatu persoalan.²³

²¹ Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi...*, h. 179

²² Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi...*, h. 181

²³ Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi...*, 178



2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Banyak ahli yang mengemukakan teori motivasi, terdapat berbagai teori motivasi yang bertitik tolak pada dorongan yang berbeda satu sama lain. Ada teori motivasi yang bertitik tolak pada dorongan dan pencapaian kepuasan, ada pula bertitik tolak pada asas kebutuhan. Asal motivasi dari kata motif yang artinya daya yang berada dalam diri seseorang yang menyebabkan adanya tindakan atau perbuatan. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah laku, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya sesuatu tingkah laku tertentu.²⁴

Menurut Donald dalam Hamalik merumuskan “motivation is an energy change within the person characterized by affective arousal and anticipatory goal reaction”, yang diartikan bahwa motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.²⁵ Motif adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, demi tercapai tujuan tertentu.²⁶ Jadi, motivasi adalah dorongan yang berada dalam diri seseorang agar terjadi perubahan perilaku menuju lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.²⁷ Oleh karena itu faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu perbuatan tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Apabila dia menginginkan atau membutuhkan sesuatu, maka dia akan terdorong untuk melakukan perbuatan tertentu untuk memperoleh apa yang diinginkan atau apa yang dibutuhkannya itu.

Sehubungan dengan pengertian dari motivasi Dr. Hamzah. B. Uno yang dikutip dari Jhon. W Santrok membedakan dua bentuk motivasi yang meliputi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.²⁸ Motif intrinsik timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhannya. Sedangkan motif ekstrinsik timbul karena adanya rang-

sangan dari luar individu, misalnya dalam bidang pendidikan timbul karena adanya minat yang positif terhadap kegiatan pendidikan timbul karena melihat manfaatnya. Misalnya dalam bidang tugas yang dilakukan oleh guru terkait dengan minatnya melakukan tugasnya sebagai guru. Minat tersebut muncul dari seorang pendidik untuk melakukan kewajiban karena berkaitan dengan kegunaan yang diraih dari tugas yang dilaksanakannya.

Menurut Muhaimin, motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Ada tidaknya motivasi dalam diri siswa dapat diamati dari observasi tingkah lakunya. Apabila siswa mempunyai motivasi, ia akan (a) bersungguh-sungguh, menunjukkan minat, mempunyai perhatian, dan rasa ingin tahu yang kuat untuk ikut serta dalam kegiatan belajar, (b) berusaha keras dan memberikan waktu yang cukup untuk melakukan kegiatan tersebut, (c) terus bekerja sampai tugasnya tersebut terselesaikan.²⁹

Namun perlu diingat bahwa tumbuh dan berkembangnya motivasi, terkait dengan kemampuan dari unsur pimpinan atau manajemen suatu organisasi dalam memberdayakan sumber daya manusia yang ada dibawahnya. Pimpinan yang berhasil adalah pimpinan yang mampu membangkitkan motivasi kerja yang diwujudkan dalam bentuk peningkatan semangat dan motivasi kerja dalam organisasi yang pada gilirannya berhasil mencapai produktivitas yang optimal (high performance).³⁰

Keseluruhan motif yang mendorong perbuatan individu terbagi atas lima kategori yang membentuk suatu hierarki atau tangga kebutuhan dari yang terendah ke yang tertinggi sebagai berikut:³¹

1) Kebutuhan Fisiologis

Dorongan-dorongan untuk memenuhi kebutuhan jasmaniah, seperti kebutuhan akan makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas dan sebagainya.

2) Kebutuhan akan Rasa aman

Dorongan untuk menjaga atau melindungi diri dari gangguan, misalnya dengan menyediakan jaminan melalui pengambilan polis asuransi.

3) Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial hubungan antara manusia, cinta kasih dan kasih sayang yang diperlukan pada tingkat ini. Kebutuhan untuk membina hubungan baik, kasih sayang, persaudaraan baik dengan jenis kelamin yang sama maupun berbeda.

²⁴Isbandi Rukminto Adi, *Psikologi, Pekerjaan Sosial, dan Ilmu Kesejahteraan Sosial: Dasar-dasar Pemikiran*, (Jakarta: Grafindo Persada, 1994), h. 154.

²⁵Oemar Hamalik, *Kurikulum dan Pembelajaran*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 106.

²⁶W. S. Winkel, *Psikologi Pengajaran*, (Jakarta: Grafindo, 1990), h. 151.

²⁷M. Arifin, *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*, (Yogyakarta: Teras, 2010), h. 28.

²⁸Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 66.

²⁹Muhaimin, *Paradigma Pendidikan Islam*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001), h. 133.

³⁰M. Arifin, *Kepemimpinan...*, h. 29

³¹Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya analisis...*, h. 40



4) Kebutuhan akan Penghargaan

Percaya diri dan harga diri maupun kebutuhan akan pengakuan, penghargaan dan penghormatan dari orang lain. Manusia sebagai makhluk sosial yang dalam kehidupannya selalu berinteraksi dengan orang lain, ingin mendapatkan penerimaan dan penghargaan dari yang lainnya.

5) Aktualisasi Diri

Kebutuhan tersebut ditempatkan paling atas pada hirarki Maslow dan berkaitan dengan keinginan pemenuhan diri. Melalui berkaitan bentuk upaya belajar dan pengalaman individu berusaha mengaktualkan semua potensi yang dimilikinya. Ketika semua kebutuhan lain sudah dipuaskan, seseorang ingin menca-pai secara penuh potensinya.

Motivasi adalah “dorongan” yaitu suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi perilaku individu agar hatinya tergerak untuk mengerjakan suatu pekerjaan sehingga tercapai tujuan atau hasil tertentu. Motivasi juga dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang itu mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan rasa tidak suka itu.³²

Jadi motivasi itu dapat dirangsang dari luar tetapi motivasi itu adalah tumbuh dalam diri seseorang.³³ Inti motivasi belajar adalah dorongan yang berasal dari dalam dan dari luar siswa pada saat belajar agar terjadi perubahan perilaku yang didukung oleh beberapa indikator atau unsur. Dan minat memiliki peran besar terhadap keberhasilan siswa dalam belajar.³⁴

Motivasi kerja guru dimiliki oleh setiap guru, tetapi ada guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, dan ada pula guru yang mempunyai motivasi kerja yang rendah. Kebanyakan guru mau bekerja lebih keras jika tidak mempunyai hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Di sekolah yang mempunyai iklim organisasi yang kondusif karena pengelolaan waktu yang baik memungkinkan guru mempunyai motivasi mengajar yang tinggi. Semakin tinggi motivasi mengajar, semakin tinggi peluang guru untuk lebih konsisten pada kompetensi profesionalnya.

b. Tujuan Motivasi

Ada beberapa tujuan dari pada motivasi yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.

4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.

5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.

6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja karyawan.

7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.

8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

9. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.

10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dari tujuan motivasi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki peranan yang sangat penting bagi karyawan dan dalam pencapaian tujuan perusahaan.³⁵

c. Jenis-jenis Motivasi

Adapun jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif yaitu motivasi yang diberikan manajer untuk memotivasi atau merangsang karyawan bawahan dengan memberikan hadiah kepada yang berprestasi, sehingga meningkatkan semangat untuk bekerja.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif adalah motivasi yang diberikan manajer kepada karyawan bawahan agar mau bekerja dengan sungguh-sungguh dengan memberikan hukuman. Hal ini dalam jangka waktu pendek akan meningkatkan semangat kerja karena karyawan takut mendapat hukuman. Namun dalam jangka waktu yang panjang hal tersebut akan menimbulkan dampak kurang baik. Penggunaan kedua jenis motivasi tersebut harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Permasalahannya adalah belum diketahui waktu yang tepat motivasi positif dan motivasi negatif dapat merangsang gairah kerja karyawan secara efektif. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi, manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.³⁶

d. Aspek-aspek yang Mempengaruhi Motivasi

Aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi adalah:

- 1) Rasa aman dalam bekerja.
- 2) Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif.
- 3) Lingkungan kerja yang menyenangkan.

³²Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), h. 71.

³³Sardiman, *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Rajawali-Pers, 2006), h. 75.

³⁴Hamzah, B. Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, h. 23.

³⁵Sudjana, *Penilaian hasil Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), h. 147.

³⁶Wina, *Strategi Pembelajaran Berorientasi standar Proses Pendidikan*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2001), h. 146.



- 4) Penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen.³⁷

Keterlibatan karyawan dalam mengambil keputusan akan menyenangkan, menarik dan menantang kelompok atau rekan-rekan kerja, standar keberhasilan menjadi jelas, keluaran yang diharapkan, dan rasa bangga dengan pekerjaan dan perusahaan sehingga menjadi faktor pendorong kinerja karyawan.

e. Model-model Motivasi

Model-model motivasi adalah sebagai berikut:

1. Model Tradisional

Model ini digunakan untuk mendorong karyawan agar melaksanakan tugas secara berhasil. Manajer menggunakan sistem upah. Semakin banyak hasil yang tercapai dan sempurna, akan semakin besar pendapatan mereka.

2. Model Hubungan Manusiawi

Model hubungan manusiawi yaitu karyawan dimotivasi manajer dengan diakuinya kebutuhan sosial mereka dan dengan membuat mereka merasa penting dan berguna, sehingga kepuasan kerjanya meningkat. Dalam menjalankan pekerjaannya, para karyawan diberi lebih banyak kesempatan untuk mengambil keputusan.

3. Model Sumber Daya Manusia

Model sumber daya manusia yaitu motivasi karyawan bermacam-macam, bukan hanya karena uang ataupun kepuasan, tetapi juga kebutuhan berprestasi dan punya arti dalam bekerja. Dalam model ini, tugas manajer bukan menyuapi karyawannya dengan upah atau uang saja, akan tetapi meningkatkan perasaan tanggung jawab bersama untuk meraih tujuan organisasi dan anggotanya.³⁸

Jadi berdasarkan model di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa konsep model motivasi terdiri dari model tradisional yang memberikan insentif, dan model hubungan manusia dengan mempertimbangkan kebutuhan sosial karyawan, sedangkan model sumber daya manusia dengan menawarkan tanggung jawab yang bertambah.

3. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja berasal dari kata "job performance/ actual performance" (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).³⁹ Dari pengertian tersebut kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Jadi kinerja bisa diartikan

sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang.

Menurut Hadari Nawawi, kinerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga terlihat prestasi pekerjaannya dalam mencapai tujuan.⁴⁰ Kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, kelompok atau organisasi. Kuantitas, kualitas dan efektivitas merupakan komponen-komponen kinerja. Ketiga hal tersebut antara satu dengan yang lain tidak dapat dipisahkan. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Pengertian kinerja sering diidentikkan dengan prestasi kerja, karena ada persamaan antara kinerja dengan prestasi kerja.⁴¹

Kinerja adalah sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan yang disebut level of performance. Menurut Supardi kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standardisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.⁴² Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.⁴³

Menurut Supardi, kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.⁴⁴ Kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi, dan analisis evaluasi.⁴⁵ Kinerja guru dapat ditunjukkan dari beberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi; kompetensi tersebut meliputi kompetensi

³⁷Usman, M. Uzer, *Menjadi Guru Profesional*. Cet. Ke-20, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2006), h. 456.

³⁸Wijaya, Cece dkk, *Kemampuan Dasar Guru Dalam Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Remaja Rosdakarya Offset, 2008), h. 147.

³⁹A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Refika Aditama, 2010),

⁴⁰Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Gunung Agung, 1997), h. 15.

⁴¹Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 37.

⁴²Supardi, *Kinerja Guru*..., h. 47.

⁴³Imam Wahyudi, *Panduan Lengkap Administrasi Guru*, (Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2014), h. 23.

⁴⁴Supardi, *Kinerja Guru*..., h. 54.

⁴⁵Imam Wahyudi, *Panduan Lengkap Administrasi*..., h. 24.



pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional (undang-undang No-mor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen).⁴⁶

Kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkannya dari prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar peserta didik yang baik. Selanjutnya, kinerja yang baik terlihat dari hasil yang diperoleh dari penilaian prestasi peserta didik. Menurut Murgatroyd and Morgan terdapat beberapa indikator kinerja guru yaitu : akan tampak dalam hal kepuasan peserta didik dan orang tua peserta didik, prestasi belajar peserta didik, perilaku sosial dan kehadiran guru. Dengan demikian jelaslah bahwa menilai dan memahami kinerja guru tidak terlepas dari peserta didik sebagai subjek didik, dan tingkat prestasi belajar yang dicapai peserta didik merupakan gambaran kinerja guru sebagai perencana dan pengelola pembelajaran atau administrasi kelas.⁴⁷

Adapun tugas pokok guru adalah sebagai berikut:

1. Membuat program pengajaran atau rencana kegiatan belajar mengajar semester atau tahunan.
2. Membuat satuan pelajaran.
3. Melaksanakan kegiatan belajar mengajar.
4. Mengadakan kegiatan penilaian belajar semester atau tahunan.
5. Mengisi daftar hadir siswa.
6. Melaksanakan analisis hasil belajar.
7. Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan.
8. Melaksanakan kegiatan membimbing.
9. Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar masing-masing.
10. Melaksanakan tugas tertentu di sekolah.⁴⁸

b. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru diartikan sebagai suatu proses yang tujuannya untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja guru yang satu dengan guru lainnya atau membandingkan dengan standar yang telah ditetapkan.

Instrumen alat penilaian kinerja atau kemampuan guru (APKG) telah dikembangkan oleh Depdikbud. Menurut Harahap Ada tiga komponen penting bagi seorang guru dalam proses pembelajaran, yaitu: (1) perencanaan pembelajaran, (2) pelaksanaan pembelajaran, dan (3) hubungan antar pribadi. Bafadal mengatakan ada tiga macam alat ukur yang bersifat generic esential yaitu: (1) lembar penilaian perencanaan pembelajaran, (2) lembar penilaian kemampuan

pembelajaran, dan (3) lembar penilaian hubungan antar pribadi.⁴⁹

Lembar penilaian perencanaan pembelajaran, dimensinya meliputi:

1. Perencanaan pengorganisasian bahan pembelajaran.
2. Perencanaan pengelolaan kegiatan pembelajaran.
3. Perencanaan pengelolaan kelas.
4. Perencanaan penggunaan media dan sumber pembelajaran.
5. Perencanaan penilaian prestasi peserta didik untuk kepentingan pembelajaran.

Lembar penilaian kemampuan pembelajaran, meliputi dimensi:

- 1) Penggunaan metode, media, dan bahan latihan.
- 2) Berkomunikasi dengan peserta didik.
- 3) Mendemonstrasikan khazanah metode pembelajaran.
- 4) Menggalang keterlibatan peserta didik dalam pembelajaran.
- 5) Mendemonstrasikan penguasaan mata pelajaran dan relevansinya.
- 6) Pengorganisasian waktu, ruang, bahan dan perlengkapan pembelajaran.
- 7) Melaksanakan evaluasi pencapaian peserta didik dalam pembelajaran.

Lembar penilaian hubungan antar pribadi, terdiri atas dimensi:

1. Membantu mengembangkan sikap positif peserta didik.
2. Bersikap terbuka dan luwes terhadap peserta didik atau orang lain.
3. Menampilkan kegairahan dan kesungguhan dalam pembelajaran.
4. Mengelola interaksi perilaku dalam kelas.⁵⁰

Guna mencapai kinerja yang tinggi terdapat kriteria kinerja, meliputi:

- 1) Kemampuan intelektual berupa kualitas untuk berfikir logis, praktis dan menganalisis sesuai dengan konsep serta kemampuan dan mengungkapkan dirinya secara jelas.
- 2) Ketegasan, merupakan kemampuan untuk menganalisa kemungkinan dan memiliki komitmen terhadap pilihan yang pasti secara tepat dan singkat.
- 3) Semangat (antusiasme), berupa kapasitas untuk bekerja secara aktif dan tak kenal lelah.
- 4) Berorientasi pada hasil, merupakan keinginan intrinsik dan memiliki komitmen untuk mencapai suatu hasil dan menyelesaikan pekerjaannya.

⁴⁶Supardi, *Kinerja Guru...*, h. 55

⁴⁷Supardi, *Kinerja Guru...*, h. 55-56

⁴⁸Imam Wahyudi, *Panduan Lengkap...*, h. 30

⁴⁹Imam Wahyudi, *Panduan Lengkap...*, h. 71

⁵⁰Imam wahyudi, *Panduan Lengkap...*, h. 71-72



- 5) Kedewasaan sikap dan perilaku yang pantas, merupakan kemampuan dalam melakukan pengendalian emosi dan disiplin diri yang tinggi.⁵¹ Menurut Mitchell seperti dikutip Mulyasa, untuk mengukur kinerja guru atau tenaga kependidikan dapat digunakan lima aspek di bawah ini untuk dijadikan standar, yaitu:
1. Quality of Work (kualitas kerja)
 2. Promtness (ketepatan waktu)
 3. Initiative (inisiatif)
 4. Capability (kemampuan)
 5. Communication (komunikasi).⁵²

PEMBAHASAN

Dari pembahasan penelitian, berdasarkan kajian teoritis yang dikemukakan, dinyatakan bahwa kinerja guru di SMA Negeri 13 Mukomuko dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Hasil perhitungan pengujian hipotesis dengan bantuan komputer program SPSS versi windows 16.0, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 13 Mukomuko. Untuk lebih jelasnya gambaran pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil perhitungan regresi linear sederhana menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 13 Mukomuko. Hal itu dapat dilihat dari nilai sig. uji t. yaitu nilai sig. $0,002 \leq 0,05$ yang artinya H_0 ditolak atau H_a diterima.

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sangat besar karena $t_{hitung} = 9,103 > t_{tabel} = 7,093$. Oleh karena itu untuk mengoptimalkan kinerja guru harus meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah.

Besarnya kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,564, artinya perubahan kinerja guru karena pengaruh perubahan kepemimpinan kepala sekolah sebesar 53,5%, sedangkan sisanya yaitu 49,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Guru (X2) Terhadap Hasil Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear sederhana menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA

Negeri 13 Mukomuko dan dapat dilihat dari nilai sig. uji t. yaitu nilai sig. $0,002 \leq 0,05$ yang artinya H_0 ditolak atau H_a diterima.

Besarnya pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sangat besar karena $t_{hitung} = 9,103 > t_{tabel} = 7,093$. Oleh karena itu, untuk mengoptimalkan kinerja guru harus meningkatkan motivasi kerja guru.

Kontribusi motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,460, artinya perubahan kinerja guru karena pengaruh perubahan motivasi kerja guru sebesar 48,6%, sedangkan sisanya yaitu 51,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Motivasi Kerja Guru (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 13 Mukomuko. Hal tersebut berdasarkan nilai sig. uji t. yaitu nilai sig. $0,014 \leq 0,05$ yang artinya H_0 ditolak atau H_a diterima.

Secara simultan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari temuan penelitian di mana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,103 > 7,093$). Oleh karena itu kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru harus ditingkatkan dalam dunia pendidikan.

Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,668, artinya kinerja guru karena pengaruh perubahan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru sebesar 70%, sedangkan 30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Setelah melakukan penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja guru (X2) terhadap kinerja guru (Y) di SMA Negeri 13 Mukomuko, penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y) di SMA Negeri 13 Mukomuko. Hal tersebut dapat dibuktikan berdasarkan hasil uji parsial (uji f.) menggunakan SPSS versi windows 16.0 menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 9,103 > t_{tabel} 7,093$ dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak atau H_a diterima. Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 58,5%. Persamaan model regresi yang diperoleh

⁵¹E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), h. 138

⁵²E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional...*, h. 138

adalah $Y = -48,898 + 0,884 X_1$.

2. Ada pengaruh motivasi kerja guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di SMA Negeri 13 Mukomuko. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (uji f .) menggunakan SPSS versi windows 16.0 yang menyatakan bahwa nilai $f_{hitung} 9,103 > f_{tabel} 7,093$ dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak atau H_a diterima. Kontribusi motivasi kerja guru terhadap kinerja guru = 48,6%. Persamaan model regresi yang diperoleh adalah $Y = -48,898 + 0,649 X_2$.

Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di SMA Negeri 13 Mukomuko. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil uji F (simultan) menggunakan SPSS versi windows 16.0 yang menegaskan bahwa nilai $f_{hitung} 9,103 > f_{tabel} 7,093$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak atau H_a diterima. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, besarnya nilai Adjusted R Square adalah 0,460, hal ini menjelaskan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2) dengan kinerja guru (Y) di SMA Negeri 13 Mukomuko adalah sebesar 70% sedangkan sisanya yaitu 30% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, Yogyakarta: Teras, 2010.
- Arikunto, Suharsimi, Prosedur Penelitian, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- B.Uno, Hamzah, Teori Motivasi & Pengukurannya analisis di Bidang Pendidikan, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Cece, Wijaya dkk, Wijaya, Kemampuan Dasar Guru Dalam Proses Belajar Mengajar, Bandung: Remaja Rosdakarya Offset, 2008.
- Engkoswara dan Komariah, Aan, Administrasi Pendidikan, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Gulo, W., Strategi Belajar Mengajar, Jakarta: Gras-indo, 2005.
- Hamalik, Oemar, Kurikulum dan Pembelajaran, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Hamzah B. Uno, Teori Motivasi & Pengukurannya analisis di Bidang Pendidikan, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Hartono, SPSS 16.0, Analisis Data Statistika dan Penelitian, Pekanbaru: Pustaka Pelajar, 2013.
- Kasmadi dan Nia, Sunariah, Siti, Panduan Modern Penelitian Kuantitatif, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Ma'mur Asmani, Jamal, Tips Efektif Supervisi Pendidikan Sekolah, Jogjakarta: Diva Press, 2012.
- Mankunegara, Prabu, Anwar A.A, Evaluasi Kinerja SDM, Bandung: Rafika Aditama, 2010.
- Mardalis, Metode Penelitian suatu Pendekatan Proposal, Jakarta: Bumi Aksara, 1993.
- Masaong, Kadim, Abd, Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Muhaimin, Paradigma Pendidikan Islam, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001.
- Mukthar & Iskandar, Orientasi Baru supervisi Pendidikan, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2009.
- Mulyasa, H.E, Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah, Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- _____, Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2004.
- Nasution, S, Metodologi Research (Penelitian Ilmiah), Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- Nawawi, Hadari, Administrasi Pendidikan, Jakarta: P.T. Gunung Agung, 1997.
- Nurkolis, Manajemen Berbasis Sekolah, Jakarta: PT. Grasindo, 2005.
- Prasojo, Lantip Diat dan Sudiyono, Supervisi Pendidikan, Yogyakarta: Gava Media, 2011, cet.1
- Priyatno, Dwi, Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariat dengan SPSS, Yogyakarta: Gava Media, 2013
- Purwanto, Ngalm, Administrasi dan Supervisi Pendidikan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002
- Psikologi Pendidikan, Bandung: Remaja Rosdyakarya, 2006.

